



E.S.E. – NIVEL II
NIT 890.701.459-4

RESOLUCION Nº 304 del 2017
(31 de marzo)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTAN LAS POLÍTICAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL PERSONAL DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL TOLIMA.

La Gerente del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL TOLIMA, en uso a las atribuciones Constitucionales y legales en especial las que le confiere la ley 909 de 2004 y ,

CONSIDERANDO

Que el programa de inducción – reinducción ha venido desarrollándose como una actividad importante en la generación del clima institucional deseado y se requiere de la implementación de un programa sistemático, permanente, inserto en la cultura institucional y avalado institucionalmente.

Que para el Hospital, en su propósito de aseguramiento de la calidad, en cada uno de sus procesos, resulta vital implementar el programa de inducción como una acción permanente fortalecedora de la cultura y el clima institucional, desde esta concepción resulta pertinente implementar acciones coherentes con la misión y propósitos institucionales.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DEFINICIÓN: El programa de inducción - reinducción es un proceso planeado de recepción y orientación de las personas que ingresan a la institución a desempeñar actividades laborales o para quienes son trasladados o promovidos dentro de las mismas.

Con este programa se pretende facilitar y disponer las condiciones necesarias para la socialización y la adaptación del nuevo servidor publico al entorno institucional y ambiente de trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: CLASIFICACION: Los programas de inducción – reinducción de personal se clasificarán de la siguiente manera:

Inducción-reinducción general o global: Se inicia desde el momento en que el nuevo servidor publico ingresa a la institución o el que es trasladado. La inducción general comprende la recepción de los colaboradores, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la institución y la ambientación inicial al entorno organizacional. Este programa deberá implementarse inmediatamente se oficializa la vinculación (firma del contrato o acto de posesión en el cargo) o inmediatamente se inicia la relación laboral .

Inducción - reinducción específica o práctica: comprende la recepción del nuevo servidor publico en su área o sección de trabajo, el proceso de socialización y presentación de los jefes y compañeros, así como toda la información sobre los objetivos, tareas y funciones, relacionadas con su desempeño, y demás responsabilidades que corresponden.



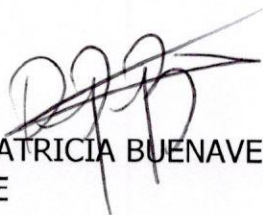
E.S.E. – NIVEL II
NIT 890.701.459-4

- Se realizará el programa de inducción general y específico en éste orden con cada servidor público antes de ocupar su puesto de trabajo.
- Se realizará programa de reinducción ante la rotación o cambios de actividad laboral (cargo).
- El programa de inducción-reinducción se constituirá en una herramienta de evaluación de necesidades de desarrollo y formulación de planes de capacitación específicos.
- El jefe inmediato será un miembro activo de la planeación y ejecución del programa de inducción reinducción.
- El programa de inducción-reinducción será reformulado, y reestructurado de acuerdo a las exigencias de la dinámica institucional.

ARTICULO QUINTO: VIGENCIA: la presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Chaparral el 31 de marzo de 2017.


DIANA PATRICIA BUENAVENTURA JIMENEZ
GERENTE

Proyecto Yolanda Muñoz O Profesional universitario

